



Event News

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト 通信

No. 7
2017 September

10月

4日(水)

岐薬大 フォーラム キャリアアップと転職

時間：16:00~18:00 場所：岐阜薬科大学 本部 大学院講義室
講師：(1) 田中 里枝 氏 (京都大学 大学院医学研究科 特定研究員/理化学研究所 放射光科学総合研究センター 客員研究員)
(2) 二村 真祐美 氏 (株式会社ボゾリサーチセンターつくば研究所 創薬研究部)

10日(火)

岐薬大 ロールモデル講演会 女性研究者・医療職として等身大で生きる ~ワークライフバランス~

時間：13:00~14:30 場所：岐阜薬科大学 本部 第二講義室
講師：錦織 淳美 氏 (岡山大学病院 薬剤部 薬剤師Pharm.D.)

11日(水)

岐阜大 キャリアパス支援講演会 ライフプランとキャリアを考える -カルビー株式会社の例

時間：13:00~14:30 場所：岐阜大学 全学共通教育棟 105講義室
講師：江木 忍 氏 (カルビー株式会社 人事総務本部 本部長)

26日(木)

岐女大 トップマネジメントセミナー ひとりから始めるダイバーシティ

時間：13:00~14:00
場所：グランヴェール岐阜 孔雀の間 5階(予定) ※都合により、部屋が変更となる場合があります。
講師：井上 敬子 氏 (横文藝春秋 ナンバー・クリア局 クレア部門担当局長)

27日(金)

岐薬大 リーダーシップ研修
哺乳類の再生現象一毛の再生から四肢の再生へ<性別や国籍を超えたコラボレーションを目指して>

時間：15:00~16:30 場所：岐阜薬科大学 本部 大学院講義室
講師：伊藤 真由美 氏 (ニューヨーク大学 医学部皮膚科 准教授)

11月

6日(月)

アビ(株) リーダーシップ研修 自分らしく輝くための女性キャリア研修

時間：13:00~17:00 場所：アビ株式会社 本社 4階 大会議室
講師：杉本 美晴 氏 (アット・ワンス株式会社 代表取締役)

12月

21日(木)

アビ(株) トップマネジメントセミナー 日本でいちばん大切にしたい会社

時間：13:15~14:30 場所：アビ株式会社 長良川リサーチセンター 3階
講師：坂本 光司 氏 (法政大学大学院 政策創造研究科 教授)

その他の11・12月の実施予定

アビ(株) 研究倫理研修

英語セミナー 英語プレゼンテーションセミナー

岐阜大 ロールモデル講演会

詳細は近日中に「清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト」WEBサイト(<https://diversity.gifu-u.ac.jp/>)にて告知します。

※日時・内容などは変更する場合があります。 <https://diversity.gifu-u.ac.jp/>に随時更新情報を掲載します。

【発行】  岐阜大学  岐阜薬科大学  岐阜女子大学  アビ株式会社

【問い合わせ先】 岐阜大学男女共同参画推進室

TEL: 058-293-3378 FAX: 058-293-3396 Email: sankaku@gifu-u.ac.jp
本誌は、「清流の国 輝くギフジョ支援プロジェクト」 URL <https://diversity.gifu-u.ac.jp>
ホームページ上で公開しています。



輝くギフジョ 検索

1 フォーラム

カルビー株式会社の新谷氏を講師にお招きしてフォーラムを開催しました。

8月23日(水) アビ(株)

企業における女性の活躍推進とキャリア開発 ~カルビーにおけるダイバーシティ推進の取組~

【講師】 新谷 英子 氏 (カルビー株式会社 人事総務本部
ダイバーシティ委員会 委員長)

【場所】 アビ株式会社 長良川リサーチセンター

【参加者数】 98名(女性研究者19名)

2009年、松本晃氏が代表取締役会長兼CEOとして赴任したことをきっかけに、カルビー(株)は変革の時期を迎えました。就任直後、女性管理職5%程度という報告を受けた松本会長は、「この会社、一世紀遅れているね」と言って、「女性の活躍なしにカルビーの将来はない」と、自らダイバーシティ推進を宣言します。松本氏の強烈なリーダーシップで始まったダイバーシティ推進の動きにより、女性管理職率は劇的に増加し、2017年4月には24.3%という数字を達成しました。



新谷 英子 氏

その根底には「ダイバーシティ推進は女性の優遇ではなく、会社の成長のために必要なことであり、成果に結びつくからやる。推進にかかる費用はコストではなく、皆を成長させる長期投資である」という信念がありました。実際、カルビー(株)のダイバーシティ宣言は「掘りだそう、多様性。育てよう、私とCalbee。互いの価値観を認めあい、最大限に活かそう。多様性こそCalbee成長のチカラ。『ライフ』も『ワーク』もやめられない、とまらない。」であり、女性という言葉が入っていません。多様な人々が活躍できることを目指しており、優先課題として女性の活躍に取り組んでいます。新谷氏いわく、ダイバーシティの活動がここまで長く続いたのは、現場主体の推進体制で進めてきたおかげだということです。現在では、女性工場長や、時短勤務の女性本部長も誕生し、自分らしく働きたいことを証明しています。新谷氏も「来た船には乗れ」というこの女性本部長の言葉に影響を受けたといいます。

松本会長が来る前のカルビー(株)も、育児を理由に辞める人はいない温かい会社でした。しかし、女性がキャリアプランを描けるような状態ではなかったことも確かです。男性は定年まで働き続けるのが当たり前という風潮があったのに対し、女性の就業形態は家庭の事情に左右されるという事情があったからです。アンケート調査の結果でも「将来のキャリアが描けない」女性社員が男性に比べて著しく多かったのです。一方で、会社や社会の状況は常に変化を続け、自立的な人材が求められており、将来のキャリアが描けてい

ないということは自立が難しいと考えられました。女性も男性と同様に管理的立場で働き続けるためにはキャリアプランを考えることは非常に大切だということも、キャリア研修などを通じて社内に浸透させてきました。また、本人の意識変革だけでなく、上司・同僚の理解・支援、女性が活躍できるような環境(組織風土)づくりに取り組んできました。働き方改革も非常に重要であり、現在では、時間ではなく成果で社員を評価するようになり、長時間労働は評価されなくなりました。このようにして、社員1人1人の成長が会社の成長につながる環境を実現した結果、カルビー(株)の業績は着実に向上しています。



会場の様子

質疑応答の時間には多くの質問が寄せられましたが、その中でも、アビ(株)男性から「女性の特性を活かすこと」について質問があり、講師からは、「フルグラ」の担当が女性になってから急激に売り上げが伸びたことを例に取り上げ、女性の視点を入れていくのは有効だと感じているが、女性だからなのか、その人の特性なのかはわからないと説明がありました。また、①女性の工場長が誕生した際に、他の社員からの不満や軋轢は生じなかったか、②時短勤務者のお客様対応はどうしているのかという質問に対しては、①抜擢された女性への信頼感、サポート体制があったので問題にはならなかった②周りの支援を活用しているという回答がありました。

本フォーラムは、連携機関のみならず、自治体、岐阜県内の多くの民間企業からも参加がありました。講演について参加者から、多くの共感の声寄せられており、ダイバーシティ推進の重要性や本事業の取り組みの一層の理解を得る機会となりました。本フォーラムをきっかけに、さらに多くの民間企業を巻き込みながら地方創生につなげていきたいと考えています。

2 学生から見た「女性研究者」像

学生さんによる女性研究者へのインタビュー記事も3回目となりました。今回は岐阜薬科大学の2名の女子学生の方に、岐阜薬科大学に昨年開設された化粧品健康学講座特任准教授の水谷先生と、アピ株式会社の研究部門で活躍中の上原先生に、それぞれインタビューをしてもらいました。

水谷 有紀子 先生

岐阜薬科大学 化粧品健康学 寄付講座 特任准教授。静岡県立大学薬学部卒業、名古屋市立大学薬学研究科修士。公務員として働くも、名古屋大学医学部にて博士を取得、研究員となる。北海道大学、名古屋大学で研究を続け、現職に至る。一児の母。趣味はパン作り、子供と遊ぶこと。化粧品素材のスクリーニングや病態解析に用いる、初代培養細胞を用いた3次元皮膚モデルの研究に携わる。



上原 沙織 先生

アピ株式会社 長良川リサーチセンター主任。横浜市立大学大学院総合理学研究科にて博士(理学)取得。研究課題：分子生物学的基礎研究をもとに機能性食品の研究開発。二児の母。趣味は子どもと昆虫採取、お菓子作りなど。



Q. 学生時代から現在に至るまで、全国を転々として研究をされていますが、迷いはありませんでしたか。

生物系に興味があったこと、薬剤師の資格が取得できることから薬学部に入りました。バブル崩壊で就職活動が難航し、一度公務員として勤めたものの、研究がやりたいという気持ちは変わらずに博士を取得しました。やりたいう研究に就けないことや有休がつかない時期もあり、常に進路に迷いはありましたが、決めたらやり遂げるしかない、それが人生だと思いました。

Q. 結婚・出産を境に、研究生活に変化はありましたか。

北海道にいたときに結婚、出産をしました。育休の間も自宅で仕事をしていましたし、その後短時間勤務で復帰はしましたが、やはり慣れない土地での育児と研究は大変で、地元の名古屋に戻ってきました。今は子供の人生を第一に考えて、夕方には帰宅して子供との時間を過ごし、お休みの日には家族旅行に行ったりしています。子供の成長を日々感じられることが一番幸せです。

Q. 男女の違いによる不平等を感じたことはありますか。

若い時は今思うと不平等に感じることもあったかもしれませんが、少しずつ変化してきているのかなと思います。産休、育休も取れましたし、その期間に研究補助の方が入ってくれました。平等は視点によって異なるので難しいですが、男性研究者を支えているのはパートナーだと思うと、少し複雑です。

研究は時間との戦いであるため、出産や育児がある女性にとって働きにくい職種だという固定観念がありました。水谷先生とのインタビューを通して、現在は女性研究者を助ける制度が増えており、研究と子育ての両立ができることがわかりました。しかし、その道のりは決して楽なものではなく、様々な苦労を経験してきたからこそ得ることができたのだと考えさせられました。

産前産後休業・育児休業は女性のための制度という認識が強いですが、男性がもっと休暇が取りやすい社会になればいいなと思いました。女性が社会進出するようになって数十年、「女性のための」「男性のための」制度ではなく、「男女に均等に与えられる」制度を増やす必要があると感じました。

企画・インタビュー・記事作成

岐阜薬科大学大学院 薬学研究科薬科学専攻修士課程修了 科目等履修生 村上絵莉子

Q. 研究者を目指すことに対して不安はありましたか。

結婚前は夜遅くまで研究していたこともあり、結婚後も働き続けられるのかという不安はありました。しかし、夫婦で研究者をされている先生方の姿を見て、なんとかなるだろうと思いました。

Q. 結婚・出産・育児を経験されて、仕事との両立が難しいと感じる場面もあったと思いますが、これまで仕事を続けられた理由は何でしたか。

職場の理解や家族のサポート、また、子育てをしながら仕事を続けている友人の存在が大きかったです。子どもが体調を崩して仕事ができない時は周りがサポートしてくれましたし、仕事と家庭とを両立させている友人の存在にとっても励まされました。一度退職した後にも仕事に復帰できたのは、不安よりも研究に携わりたいという気持ちの方が強かったからだと思います。

Q. 女性研究者として、どういう支援が必要と感じますか。

出産や育児のために一時的に仕事を離れる女性や、フルタイムで働くことができない女性に対する制度や支援は充実させてほしいと思います。しかし、育児や介護は女性に期待されがちで、男性はなかなか参加できない状況にあると感じます。育児や介護等の負担を夫婦で分担できるよう、父親が育休を取りやすい、残業を断りやすい、といった雰囲気作りも必要だと思います。

Q. 最後に研究者を目指す学生に向けてメッセージをお願いします。

研究の醍醐味は、たとえそれがどんなに小さくても新しい発見に出会えることだと思います。育児はもちろん大変で、これが一生続くように感じられますが、ある期間を過ぎれば落ち着いてきますし、なんとかなるので、研究したいという気持ちがあれば大丈夫だと思います。私も未だに模索しているところなので、一緒に頑張りましょう。

インタビュー前は、家庭と仕事との両立に対して大きな不安を抱いていましたが、上原さんのお話を聞き、家族のサポートや職場の理解があれば、女性が家庭と仕事を両立させることは可能であり、自分の気持ち次第で道は開けると感じました。しかし、育児や介護等は依然として女性に期待される傾向にあるため、男性がより家庭に参加しやすい雰囲気作りや制度の整備が今後の課題であると考えます。男女ともに性差の不利を感じることなく仕事ができる環境を整えていく必要があると感じました。

企画・インタビュー・記事作成

岐阜薬科大学 薬物送達学大講座 製剤学研究室 6年 黒田 絢子

3 平成29年7月～平成29年9月の主な活動

7/10

岐阜大 トップマネジメントセミナー

中部電力におけるダイバーシティの取り組み —「女性の活躍推進」～「多様な人材の活躍支援」に至る活動—

中部電力(株) 取締役専務執行役員(秘書部・広報部・人事部統括)/中電ウイング(株)社長の三澤太輔氏を招き、トップマネジメントセミナーを開催しました。各機関の長をはじめ、部局長以上の幹部13名を含む69名が聴講しました。



「競争に勝ち抜き持続的成長を実現するためには、『多様な人材』の確保・育成が重要」という考えに基づき、中部電力に「女性活躍推進室」が設置されたのは、ちょうど10年前の2007年でした。女性の活躍推進に向けて①活躍の場の創出(女性の職域拡大)、②意識変革・サポート体制の充実、③社外とのコラボレーションの3つを柱に、様々な取り組みに挑み、女性比率の向上、女性キャリア形成と意識啓発、制度の充実などの成果が見られるようになりました。

2013年には「多様な人材活躍支援室」へと発展的に拡大し、女性だけでなく、多様な人材活躍支援を行っており、必ず来る大介護時代を乗り切るために意識改革と支援制度の充実をはかっています。講師が社長を務める中電ウイング(株)の障がい者活用や、高齢者やLGBTの活躍支援の紹介もありました。

女性活躍推進のポイントは、トップが本気度を見せること、関係部署や管理職の協力・支援体制の構築、男女の意識変革、社内制度の充実と実態に即した「働き方の選択肢」をつくることです。講演中には、意識改革が重要であると何度も強調され、その重要性を改めて認識させられました。

8/7～10・21・22

夏季休暇学童保育 (カモミールこども大学)

8月7日(月)から10日(木)および21日(月)、22日(火)の合計6日間、学童保育トライアルを実施し、約25名が参加しました。最初の4日間はポピンズ(株)に委託し、最後の2日間は岐阜大学の男女共同参画推進室の関係者が、連携機関からの応援を得て進行了。21日には、アピ(株)社員による「ミツバチ出前講座」や岐阜大学教育学部教員による美術講座などを行い、ミツバチの蜜を絞り出す工程では、子どもたちも夢中になって見入っていました。翌22日には、岐阜大学内の農場で収穫した野菜や卵を使って、ピザとマヨネーズを作り、午後は岐阜女子大学の教員と学生の指導により、スーパーボールやスライム作り、ゲームなどを行いました。体験型の多彩なプログラムで、参加した子供たちも夏休みを満喫している様子が窺え、充実した学童保育を実施することができました。



9/14

岐阜女大 研究倫理研修 研究倫理教育の普及・定着に向けて

研究者の研究倫理の向上を目的として、研究倫理研修を開催し、女性研究者37名を含む62名が参加しました。講師の笹川光先生は、文部科学省、大阪大学研究推進部長、日本学術振興会研究倫理推進室長を歴任し、平成28年より国立天文台事務部長を務めています。講演では、研究活動の不正行為の定義や、研究倫理教育の重要性のお話があり、Green Bookとは、科学者の自由な発想や知的好奇心をエンカレッジするため、研究者が知っておくべき事柄や研究の進め方など基盤知識をとりまとめたものであるという説明がありました。多くのエピソードを交えながら、おもしろく、そしてわかりやすく、なぜ研究倫理教育が必要なのかを解説してもらい、大変有意義な研修となりました。



7/11

アピ(株) リーダーシップ研修

自分らしく輝くための女性社員キャリア研修

昨年度末に「女性のためのキャリア開発研修」を実施し、好評を得た杉本美晴氏(アット・ワンス(株)代表取締役)を再度講師に招き、前回の内容をさらに発展させた研修をアピ株式会社にて実施しました。女性研究者9名を含む20名の参加があり、グループディスカッションなどが行われました。



事前課題テーマとして取り組んだ資料「自己概念と自己理解 現状分析(仕事の棚卸し)、自分の強み・弱み」を参考にしながらの討論などを通して、一般的に女性が苦手であると言われている論理的思考力や、実践的に学ぶことができました。

7/24

英語セミナー 英語スピーキングトレーニングセミナー

これまでの英語セミナーとは若干趣向を変え、ある程度以上の英語知識を有しているが、「会話」に慣れていない受講者のためのセミナーを実施しました。講師は(株)サイマル・インターナショナルの現役通訳者に依頼し、大学院生を含む連携機関の構成員を対象に参加者を募集し、合計17名が受講しました。セミナーでは、よりスムーズに英語で発想し、口に出して実践するトレーニングを実施しました。

8/7

通訳者が教える「伝わる英語」セミナー

海外研究者との意見交換、留学生の対応などに際して、役立つ英語表現についてのセミナーを開催しました。対象は連携機関所属の研究者とし、7名が受講しました。受講者は事前に出された課題「所属する研究室の紹介」もしくは「自身の講義について講義概要を紹介」もしくは「研究内容について紹介」のいずれかを英語で1～2分程度にまとめ、それを発表し、具体的に良かった点、改善すべき点を講師が指摘しながらセミナーを進行しました。セミナー後は全受講者がこのセミナーが「役に立った」と回答し、有意義なセミナーだったと好評でした。



9/20

研究者のための英文Eメールの書き方とマナー

岐阜薬科大学を会場に、論文投稿時や推薦依頼の際など、研究者に必要とされる英語Eメールの書き方を学ぶセミナーを実施し、25名(うち女性研究者13名)が受講しました。実用的な例文が多く示され、またセミナーの中で実践練習が行われ、「保留にしていたメールの返事をやっと書けそう」などといった感想が寄せられました。

